UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas con discapacidad en la cuidad de Loja durante el año 2017.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Villavicencio Ortiz, Liliana Anabel

DIRECTORA: Guevara Mora, Sandra Rocio, Mgtr.

LOJA – ECUADOR

2017

Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es

2017

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TRABAJO DE TESIS

Magister

Sandra Rocio Guevara Mora

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas con discapacidad en la cuidad de Loja durante el año 2017, realizado por Villavicencio Ortiz Liliana Anabel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Diciembre del 2017.

f)……

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Villavicencio Ortiz Liliana Anabel declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas con discapacidad en la cuidad de Loja durante el año 2017, de la titulación de Psicología, siendo la Mgtr. Sandra Rocio Guevara Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posible reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones trabajo científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.…….

Autora: Villavicencio Ortiz Liliana Anabel

Cédula: 1106087321

DEDICATORIA

El presente trabajo de fin de carrera dedico con mucho cariño y amor a ti mi Dios amigo incondicional que me diste la oportunidad de vivir y de darme la oportunidad de convertirme en una profesional.

Posiblemente ahora no entiendas mis palabras, pero cuando seas capaz de comprender cada una de ellas, te darás cuenta, que eres ese ser, tan maravilloso que Dios me pudo poner en mi camino, ya que en tu corta edad con tu dulzura y cariño me has enseñado y has sido mi motor de lucha y mi motivación para lograr quizá lo tan anhelado ser una profesional, con mucho amor para ti hija mía, Anabelita.

Con mucho cariño a mis padres que me han dado la vida y han estado conmigo en todo momento quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. Mi triunfo es el de ustedes, ¡los amo!. Gracias por todo papa y mama por confiar en mí y en mis potenciales, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome por eso muchas gracias de todo corazón.

A mi querido hermano, Adrián mejor hermano y mejor amigo quien supo darme apoyo incondicional y moral y por estar siempre conmigo.

Tu apoyo ha sido un pilar fundamental, has compartido conmigo momentos asombrosos e incluso los momentos más turbulentos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome, dándome ánimos y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían. Te lo agradezco muchísimo, mi vida, Jairito.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios.

A mis padres, **Vicente Villavicencio y Rosa Ortiz,** que siempre me han dado su apoyo incondicional y a quienes debo este triunfo, por todo su trabajo y dedicación para darme una formación académica y sobre todo humanista y espiritual. De ellos es este triunfo y para ellos es todo mi agradecimiento.

A mis hermanos, **Adrián y Gerardo,** por sus consejos y apoyo. A toda mi familia.

A mi tutora de tesis la Magister Sandra Guevara, que tuvo toda la paciencia y a su vez me supo comprender e impartir sus conocimientos en cada paso para poder culminar con el trabajo de investigación, a su vez quiero dejar sentado mis más sinceros agradecimientos al Magister Julio Alvarado que también fue un apoyo fundamental en mi proceso de culminación de tesis.

A todos mis amigos, amigas y todas aquellas personas que han sido importantes para mí durante todo este caminar Universitario. A todos mis maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja, que aportaron a mi formación, como profesional. Para quienes me enseñaron más que el saber científico, a quienes me enseñaron a ser lo que no se aprende en un salón de clase y a compartir el conocimiento con los demás.

A todos . . .

G r a c i a s

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada….. ……i

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TRABAJO DE TESIS ii

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS iii

DEDICATORIA iv

AGRADECIMIENTO v

ÍNDICE DE CONTENIDOS vi

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN 1

ABSTRACT 2

INTRODUCCIÓN 3

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 5

1.1 **Antecedentes de discriminación.** 6

1.1.1. Conceptos básicos de Discriminación. 6

1.1.2. Concepto de la discriminación laboral 7

1.1.3. Discriminación directa. 8

1.1.4. Discriminación indirecta. 9

1.2. Antecedentes de la discapacidad. 9

1.2.1. Concepto de la Discapacidad. 10

1.2.2. Modelos de discapacidad. 11

1.2.3. Legislación de la discapacidad. 14

1.3. Inclusión de las personas con Discapacidad en el ámbito laboral. 16

1.3.1. Inclusión laboral en Ecuador. 17

1.3.2. Propulsores de la inclusión laboral de personas con discapacidad. 18

1.3.3. Ventajas y desventajas de la inclusión laboral. 22

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA 25

2.1. Objetivos de Investigación. 26

2.1.1. General: 26
2.1.2. Específicos: 26
2.2. Preguntas de Investigación 26
2.3. Diseño de la investigación 26
2.3.1. Método bibliográfico 27
2.3.2. Método descriptivo. 27
2.3.3. Método Deductivo e Inductivo. 27
2.4. Procedimiento. 28
2.5. Instrumentos 29
2.5.1. Consentimiento Informado. 29
2.5.2. Ficha sociodemográfica. 29
2.5.3. Grupos focales. 29
2.5.4. El programa Atlas.ti. 30
2.5.5. SPSS. 30
2.5.6. Muestra. 31
2.5.7. Criterios de Inclusión. 31
2.5.8. Criterios de Exclusión. 31
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS 32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN 45
CONCLUSIONES 51
RECOMENDACIONES 52
ANEXOS 58
Anexo 1: Consentimiento Informado 59
Anexo 2: Ficha sociodemográfica 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Submodelos 11

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad 33
Figura 2: Sexo 34
Figura 3: País de Origen 34
Figura 4: Origen Cultural 35
Figura 5: Estado civil 35
Figura 6: Hijos 36
Figura 7: Número de Hijos 36
Figura 8: Estudio 37
Figura 9: Conductas discriminatorias en el ámbito laboral. 38
Figura 10: Conductas discriminatorias percibidas 39
Figura 11: Afectacion en el ambito laboral para las personas con discapacidad 40
Figura 12: Conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorias 41
Figura 13: Acciones que se debería realizar para erradicar la discriminación 42
Figura 14: Necesidad de Inclusión para las personas con Discapacidad 43
Figura 15: Causas de la discriminación 44

RESUMEN

Esta investigación se centró en identificar si existe conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población con discapacidad en la cuidad de Loja. El diseño de la investigación es de carácter cualitativa conjuntamente con los métodos bibliográfico, descriptivo, deductivo – inductivo, cuyos instrumentos fueron la ficha sociodemográfica y narraciones, las cuales fueron aplicadas a 29 personas ajenas a la temática de la cuidad de Loja y analizadas mediante el programa Atlas. Ti. Finalmente, existe presencia de actitudes, prejuicios y estereotipos negativos, a nivel directo y sutil hacia la población discapacitada, entre las principales conductas discriminatorias que los colaboradores consideraron que es el rechazo social, que no son aceptados, la falta de dialogo, la marginación, el aislamiento y las críticas.

PALABRAS CLAVES: Discapacidad, Discriminación, Inclusión laboral, Modelos de discapacidad.

ABSTRACT

This research is focused on identifying if there are direct or subtle discriminatory conducts, inside the working contexts towards the population with disability in Loja City. The design of the study has a qualitative characteristic in conjunction with bibliographical, descriptive, deductive-inductive methods, whose instruments were the socio-demographic profile and narratives which were applied to 29 people who were not part of the subject of Loja City and analyzed through Atlas software. Ti. In conclusion, there is presence of attitudes, prejudice, and negative stereotypes, to direct level and subtle, towards the disability population, among the main discriminatory conducts there are; the social rejection, lack of approval, fail on dialog, disabling rights, marginalization, isolation, and critical opinions.

KEY WORDS: Disability, Discrimination, Labor Inclusion, Disability Models.

INTRODUCCIÓN

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. (Comité de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, 2008, p.3).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF (2016) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) menciona, que un aproximado de mil millones de sujetos, el 15% de la población, tienen algún problema de discapacidad, de la misma manera un 80% de dichas personas, se les dificulta encontrar un trabajo digno, o caso contrario se les niega el trabajo, por lo que esta población siente con mayor fuerza el desempleo y su baja economía. El género más afectado es el femenino, por el mismo hecho de los estereotipos y prejuicios socioculturales. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS. 2016) señala que en nuestra provincia de Loja hay 5.994 personas con discapacidad en varones (3.295) y en mujeres (2.699) según el tipo de discapacidad se dividen en: 1. físicas (2.400); 2. Intelectual (1.703); 3. Visual (747); 4 auditivas (707); 5. Psicosocial (332); 6. Lenguaje (105).

La Constitución del Ecuador para ayudar a solucionar el problema de las personas con discapacidad en el Art 45 se indica que el empleador público o privado que cuente con 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes apropiadas en relación con conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, principios de equidad y diversidad de discapacidades. Asimismo en el Art. 47.- El

Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Después de lo anterior expuesto, la presente investigación nombrada “Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas con discapacidad en la cuidad de Loja durante el año 2017”. Tiene como objetivo primordial identificar si existe conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población con discapacidad en la cuidad de Loja. Esta investigación es de gran importancia ya que se busca encontrar las conductas, causas del porque no pueden ser incluidos en un ámbito laboral ya que estos individuos también tienen necesidades básicas que solventar como cualquier persona natural, tomando en cuenta su afectación personal en el ámbito laboral.

Cabe decir que para el alcance de los objetivos planteados se tomó como referencia información bibliográfica mostrada en el CAPÍTULO I donde se expone la conceptualización de discriminación tanto directa como indirecta, de igual forma de la discapacidad, estereotipos, prejuicios acerca de las personas con discapacidad, así como la inclusión de las personas con Discapacidad en el ámbito laboral. En el CAPÍTULO II, se encuentran los apartados de la metodología que fueron utilizados en cada proceso de recolección y análisis de datos, el mismo que tiene un diseño cualitativo, la metodología utilizada fueron los grupos focales. Y en el CAPÍTULO III, incluye los resultados, análisis, discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

Finalmente se pudo presenciar que en la ciudad de Loja aún existen conductas discriminatorias no tan evidenciadas como lo era en años pasados, pero aún se las puede patentizar, con esto queda demostrado que las personas con discapacidad necesitan que sus derechos sean cumplidos y así ser incluidos en un ámbito laboral con las mismas oportunidades para estar dentro de una sociedad y aunque están vigentes sus leyes aún no se nota que las puedan enfatizar en su cumplimiento.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 **Antecedentes de discriminación.**

1.1.1. Conceptos básicos de Discriminación.

Existen varias definiciones de la palabra discriminación, que en lo últimos años ha tomado mayor énfasis como tema de investigación, por lo que se detallara de forma general la conceptualización de este vocablo.

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el (2008), define a la discriminación como:

> Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, el nacimiento o cualquier otra condición social que tenga por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas (p.3).

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2003), menciona que la discriminación es:

> "Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no se objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier motivo" (p.1).

Discriminar es una de las palabras que están presentes en el uso diario, se trata de un vocablo que se usa con mucha frecuencia y con diversos sentidos e intenciones. El Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua (RAE, 2017), define a la palabra discriminar como: "Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera", (párr.1)

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012, p.7).

En términos generales es significativo conceptualizar que son los estereotipos y prejuicios: los estereotipos, definidos como la "generación de expectativas o suposiciones sobre un individuo basado en su pertenencia a un grupo o a una categorización" (Zárate y Smith, 1990). Y los prejuicios como "Una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo" (Allport, 1962, p.22).

Lo anteriormente descrito la discriminación es toda exclusión, rechazo hacia otra persona debido a su condición, ya sea física o intelectual, permitiendo que la persona sea aislada, y no tomada en cuenta, ya sea por la raza, color de piel, sexo, religión, etcétera. De igual forma los estereotipos son un dogma que asocia a determinadas características de un grupo y los perjuicios son sentimientos perjudiciales hacia otras personas con base a su origen, que dan resultado al temor, al rechazo, a la inseguridad pero sobre todo a la incomprensión de esta población vulnerable.

Hay que mencionar además que dentro de los diferentes tipos de discriminación queremos centrarnos y darle un poco más de importancia a la discriminación laboral con esto dicho no quiero decir que los otros tipos de discriminación son menos importantes pero hablar de la discriminación laboral nos ayudara a entender lo que vamos a investigar en nuestro trabajo de campo.

1.1.2. Concepto de la discriminación laboral

La discriminación laboral se manifiesta cuando se da un trato de inferioridad hacia otras personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito laboral lo que a su vez no le permite desenvolverse de la mejor manera en su campo. La discriminación en el empleo es objeto de un reproche general y sin paliativos. Cabe resaltar que es variable la difusión de los diversos tipos de discriminación ya sea racial, sexual, discapacidad o religión (Tomei, 2003).

En este sentido Castro (2001), define a la discriminación laboral como:

> “Toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación” (p.8).

De igual forma el Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano (LCLAA, s.f) manifiesta que la discriminación en el trabajo hace referencia al trato diferente e injusto por parte del empleador con sus empleados. La discriminación en el empleo puede darse antes de que uno consiga el trabajo, mientras ya se encuentre laborando, o al completar el trabajo. La ley federal estipula que es ilegal que un empleador discrimine o maltrate a un empleado ya sea por su raza, color, origen nacional, sexo, religión, edad o discapacidad.

Recogiendo lo más importante se puede decir, que la discriminación laboral es el trato injusto del empleador con los empleados por alguna índole, cabe recalcar que algún tipo de discriminación en alguno de sus empleados le puede impedir realizar sus actividades laborales de la mejor manera, obteniendo así malos resultados en la actividad delegada al empleado, pero sobre todo dañar o ser violentados sus derechos.

Para poder entender un poco más acerca de la discriminación nos referimos a dos: discriminación directa e indirecta, tomando en cuenta que la discriminación está encaminada en lo laboral, como ya lo había mencionado anteriormente.

1.1.3. Discriminación directa.

Según el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del consejo el 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación manifiesta que la discriminación directa es “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que en otra situación comparable” (p.p 4).

Asimismo la discriminación directa puede ser intencional y explicita con respecto al motivo prohibido. Se produce cuando el sujeto expresa abiertamente que la razón que motiva la diferencia de trato es la adscripción a la categoría social objeto de discriminación (Álvarez del Cuvillo, 2013).

1.1.4. Discriminación indirecta.

Una discriminación laboral indirecta está dado por la existencia de una regla, norma, cláusula o medida formulada ya sea por el legislador, por el empleador o por las partes de un contrato colectivo que diga relación con la remuneración, esto es toda retribución económica que recibe o tiene derecho a recibir el trabajador a causa de una relación laboral (Caamaño, 2001).

La discriminación es directa cuando las leyes o políticas excluyen o favorecen explícitamente a ciertos trabajadores dándole más importancia a características como la opinión política, el estado civil o el sexo, este tipo de discriminación se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas destrezas o la falta de estas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de la experiencia laboral. Por otro lado la discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que en otras consecuencias, generan ausencia ocupacional (Vera, 2016).

Con lo antes manifestado podemos decir que la discriminación afectan a las personas de forma negativa haciendo que estas personas que viven siendo víctimas por mucho tiempo, de lugar a que tengan una autoestima baja y de esa manera no puedan potenciar sus cualidades.

En el siguiente apartado es muy importante mostrar la teoría que vamos a trabajar durante el transcurso de nuestra investigación que es la población vulnerable las personas con discapacidad, con ello vamos a revisar su conceptualización.

1.2. Antecedentes de la discapacidad.

Cabe recalcar que la discapacidad ha sido la lucha constante desde el inicio de la humanidad, ya que las primeras sociedades consideraban a las personas con discapacidad, individuos que no aportaban a la sociedad y más bien los consideraban una carga, una burla, los utilizaban a modo de culto y los arrojaban al abandono y preferían la pena de muerte en virtud de su nula contribución al grupo social.

En otras palabras el propósito del hombre siempre ha sido la de su propia subsistencia, por el hecho de dejarse manipular por ciertos estilos de vida llenos de estereotipos y prejuicios que no dejan avanzar al ser humano y es por eso que en las antigüedades eran justificados los

homicidios que se realizaban en ese entonces, algo que ahora en la actualidad no se lo mira de la misma manera.

A su vez es importante mencionar que cuando hablamos de discapacidad no solo hablamos de una, es por ello que el (CONADIS, 2016) si son de diversos tipos entre ellos los mencionare generalmente cuales son:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Visual
- Discapacidad Auditiva
- Discapacidad Psicosocial
- Discapacidad Lenguaje

1.2.1. Concepto de la Discapacidad.

Es por ello que nos centraremos en varios conceptos de la discapacidad. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) “la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (p.p1).

El Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD, 2017) manifiesta que la discapacidad “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (párr1).

Algo semejante ocurre con la Dirección Nacional de Discapacidades (DND) define a la discapacidad como “deficiencia permanente de los distintos órganos, aparatos o sistemas que hace que una persona presente dificultad para realizar las actividades de la vida diaria como por ejemplo: vestirse, comer, evitar riegos, aseo o higiene personal, oír, ver, etc”. (párr1).

Se puede indicar que la discapacidad es una deficiencia y a su vez son las limitaciones que la persona llega a tener para realizar sus actividades cotidianas y de esa manera los restringe de la participación plena en actos sociales, pero sobre todo hay que tener claro que estas personas

también tienen derechos como todos y que a veces se lo infringe causándole daños emocionales.

1.2.2. Modelos de discapacidad.

Para poder entender la discapacidad se han propuesto diferentes modelos conceptuales y de esa manera poder comprender el mismo, tales como:

1.2.2.1. Modelo de prescindencia.

Como mencionaba anteriormente y como su nombre lo dice, durante la Edad Media y la Antigüedad, la forma de actuar frente a los discapacitados era la prescindencia. Por haber recibido un castigo de los dioses a los padres de las personas con discapacidad y consideraban que las personas con discapacidad eran individuos que no aportaban a la sociedad, se asumía que sus víctimas carecían de sentido por lo tanto no valía la pena que vivieran (Velarde, 2012).

Este modelo contiene dos submodelos que pertenecen al origen de la discapacidad. Estos dos submodelos son el submodelo eugenésico y el submodelo de marginación.

Tabla 1: Submodelos

	SUBMODELOS	
Autor y Fecha	**Submodelos Eugenésico**	**Submodelos de Marginación**
(Palacios, 2008)	La persona con discapacidad era considerada una persona que no merecía vivir, en el caso de ser detectada diversas funcionalidades cognitivas especialmente en los niños y se cometía infanticidio. En términos generales, podría afirmarse que las respuestas sociales se basan en el temor y la persecución como	La característica principal de este submodelo es la exclusión ya sea por la consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad por el mismo hecho de considerarlas como objeto de maleficios trayendo como consecuencia el temor y el rechazo. A diferencia del submodelo eugenésico ya no se cometía el infanticidio aunque sin embargo gran parte de niños y niñas con discapacidad perdían su vida ya sea por la falta de interés y recursos

	consecuencia de la creencia acerca de su peligrosidad para la sociedad.	por el hecho de acudir como su único medio de salvación a la fe.
(Toboso; Arnun, 2008)	La explicación respecto de las causas de la discapacidad era religiosa: el nacimiento de un niño o niña con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres, ello unido con la idea de que la vida de la persona con discapacidad no merecía ser vivida, lo que se cometía infanticidio por el hecho que los consideraban una carga.	Tiene características definitorias donde las personas con discapacidad eran incluidas en el grupo de pobres y marginados pero sobre todo eran excluidos y los consideraban como objeto de compasión y advertencia de un peligro inminente.
(Garland, 1995)	Este submodelo podría ser situado en la antigüedad clásica. Se basaban en motivos religiosos y en ocasiones políticas creían innecesario el crecimiento y desarrollo de niñas y niños con discapacidad. La explicación de las causas de la discapacidad era religiosas ya que si un niño o niña nacía con discapacidad era debido a los pecados cometidos por los padres. O un aviso que la unión con los dioses se había terminado, todo esto unido a la idea de que la vida de una	Este submodelo tiene referencia a la exclusión llevando a subestimar y considerar un objeto de compasión a las personas con discapacidad, o como resultado de recelo o rechazo por considerarlas objeto de maleficios y aviso de un peligro inminente. Por todo esto la exclusión es la respuesta de la sociedad hacia la discapacidad.

	persona con discapacidad no tenía estimación vivirla.

Fuente:Autora
Elaboración: Autora

Con la tabla numero uno expuesta llegamos a la conclusión que el modelo de prescindencia es un modelo que trata de explicar que las sociedades antiguas no los tomaban en consideración a esta población por cada una de sus creencias y cómo podemos visualizar cada uno de los autores menciona que era un castigo divino y que esa población no merecía la pena vivir. Y por otro lado el hecho de aislarlos y no dejar que sean parte de la sociedad ya que como único recurso de salvación para esta población era la fe, pues creían mucho que todo era fruto de la religión.

1.2.2.2. Modelo médico o rehabilitador

Este modelo manifiesta que durante muchos años, se planteó, que algunas enfermedades tenían como producto final una discapacidad que anulaba a la persona para desempeñarse en su mundo social, el modelo medico explica este proceso que a las consecuencias de la enfermedad que se les daría el nombre de discapacidades, ya que muchas de las discapacidades no tienen curación o recuperación total. La naturaleza de este modelo medico envuelve el diagnóstico y la manera en la que se enfoca. Por otra parte al traducirse en políticas la rehabilitación y las instituciones que median o reciben los efectos de las discapacidad para atender u hospitalizar a personas con esta índole (Padilla, 2010).

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001). El modelo médico considera a la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad o una condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individuales por profesionales, este tratamiento está encaminado a conseguir la cura, o una adaptación de la persona y un cambio en su conducta. La atención sanitara se considera el asunto primordial y reformar la política de atención a la salud.

A manera de conclusión el modelo medico nos trata de explicar que en la antigüedad la discapacidad les decían a todas y a cada una de las enfermedades que se presentaba en ese

entonces, pues bien ahora lo que trataban de dar a sus pacientes es el mejor cuidado y de esa manera permitir que aprendan a vivir con su condición.

1.2.2.3. Modelo social.

Igualmente CIF, nos habla acerca del modelo social que se considera el fenómeno fundamentalmente como un problema social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el entorno social (p.32).

Cabe recalcar que este modelo considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, si no que en gran medida son sociales. Este nuevo paradigma social sobre la discapacidad se enmarca en los principios generales declarados por los derechos humanos. Este modelo de derechos humanos está centrado en la dignidad del ser humano y luego solo en caso necesario las características médicas de la persona. De igual forma este modelo pretende evaluar la interacción entre las personas con discapacidad, el medio ambiente en el cual se desempeña con la sociedad (Victoria, 2013).

Como complemento se puede decir que el modelo social es aquel que se interesa por las relaciones interpersonales de esta población con discapacidad ya que les otorga participar en actividades que pueden desarrollar con otras y también este modelo defiende mucho el hecho de los valores, derechos, que gocen de las mismas oportunidades como tal en el ámbito social, que se les permita un desenvolvimiento positivo y que a su vez tengan las mismas oportunidades de desarrollo que el resto.

1.2.3. Legislación de la discapacidad.

En este apartado es importante manifestar como las leyes amparan a esta población vulnerable es por ello que: La Constitución de la República del Ecuador (2008); en el artículo 47 en la sección 6ª nos habla acerca de los “derechos de las personas con discapacidad.- El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y de la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”.

Según la Constitución de la Republica el Ecuador (2008) reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presenten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de trasporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que pueden ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizara su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanzas específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminará las barreras arquitectónicas.
11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Asimismo en el Art. 48.- [Medidas a favor de las personas con discapacidad].- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en el cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- [Capacitación periódica a las personas que cuidan personas discapacitadas].- las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de atención.

1.3. Inclusión de las personas con Discapacidad en el ámbito laboral.

Este apartado como los anteriormente mencionados, tiene su énfasis en el sentido de cómo esta población es integrada, cabe recalcar que cuando aludimos este término hablamos acerca de los derechos humanos, que tiene la población.

1.3.1. Inclusión laboral en Ecuador.

Es así que en el Código de Trabajo (2015) hace referencia a la Constitución de la República del Ecuador, un artículo que ayuda a la inclusión laboral de las personas con discapacidad tal como:

Art. 330.- Se garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaran servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

De igual forma hacemos énfasis en la Ley Orgánica de Discapacidades: en el Art.- 45 **Derecho al Trabajo**.- las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, inclusión, contratación, capacitación e indemnización de personas y demás condiciones establecidas en los sectores públicos y privados.

Asimismo en el Art.- 47 **Inclusión Laboral**.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principio de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá sea distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En el Art 51.- nos habla acerca de la **Estabilidad Laboral**.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozaran de estabilidad especial en el trabajo. Es por ello que nos explica que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Además, para la supresión de puestos no se consideraran los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, un cónyuge, pareja en

unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

En el Art 53.- **Se realizara el respectivo Seguimiento y control de la inclusión laboral**.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizara seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeña.

En modo de conclusión se puede mencionar que la inserción de esta población ha ido mejorando indudablemente ya que no era muy aceptada y mucho menos incluida en el medio laboral pero ahora con la nueva constitución que tenemos pues se ha dado mucha inclusión y a su vez se ha dejado que se cumplan con cada uno de sus derechos y que de esa manera puedan gozar de una vida digna, mejorando sus condiciones de vida, igual el hecho de poder mantener su hogar.

1.3.2. Propulsores de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Son instituciones, sistemas o sociedades que han tenido una gran apertura y de esa manera han ayudado y siguen motivando a crear nuevas oportunidades a las personas con discapacidad brindándoles la esperanza de que cada uno de sus derechos, se puedan cumplir y no sea una población del olvido, cabe recalcar que hablar de inclusión es un tema bastante complicado ya que el hecho de poder incluir a estas personas dentro de la sociedad sin discapacidad, es poder brindar una inclusión satisfactoria que se debería a las organizaciones, primero ofrecer información de cómo trabajar con una población así y motivarlos a adecuar una infraestructura acorde a las necesidades de estas personas, el mismo hecho de brindar las mismas oportunidades, de igual forma el sueldo y poder cumplir con cada una de las leyes que amparan a esta población.

Dentro de América Latina nos encontramos con:

Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad SENADIS Presidencia de la República de Paraguay.

La Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad (SENADIS, 2012) ha sido uno de los que ha trabajado para que estos grupos minoritarios sean tomados en cuenta es por eso que el 12 de septiembre de 1979 al Presidente de la Cámara de

Diputados J. Augusto Saldívar se le hizo el pedido formal de la creación de una institución que se velara por las Personas con Discapacidad, ya que para ese entonces las leyes no contemplaban aquella posibilidad, pues el doctor Bonifacio Irala Amarilla Planteo la necesidad, argumentando que según los datos de la OMS, que por lo menos 5 de cada 100 personas a nivel mundial padecían de algún tipo de discapacidad y que su país formaba parte de esas estadísticas.

Por lo tanto el 30 de noviembre de 1979 se promulga a Ley número 780, esta ley se orientaba a establecer métodos de protección a la Personas con Discapacidad, a la asistencia a las mismas y a su rehabilitación. Conforme fueron pasando los años y la orientación de los derechos de este sector de la población fue alcanzando un impacto más humano a nivel mundial, lo que permitió la búsqueda de una sociedad más inclusiva y dirección de derechos.

Es así que 33 años después, se crea el 4 de octubre de 2012 la Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, cuya misión es “generar, promover y velar por el cumplimiento de Políticas Públicas para el sector” (párr5).

El SENADIS y con un compromiso con Organizaciones de y para Personas con Discapacidad se logró la promulgación de leyes como la “Ley Nacional de Accesibilidad”, que establece la obligación de adecuar los espacios físicos públicos y de los privados de uso público conforme a los criterios de accesibilidad universal y la “Ley de inclusión laboral en el sector privado”, el mismo que establece beneficios para los empleados, a los efectos de incentivar la incorporación de Personas con Discapacidad en el sector privado.

De esta forma SENADIS tiene su respectiva misión y visión:

Misión:

“Garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el respeto de los derechos, la participación en el dialogo social la accesibilidad de las personas con discapacidad, con miras a mejorar sus calidad de vida y en consecuencia de la sus familias y las del entorno, adoptando gradualmente las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de las políticas públicas basadas en la Constitución Nacional y en la Convención por los derechos de las personas con discapacidad”.

Visión:

“Ser una institución reconocida en el ámbito nacional e internacional por los importantes avances en el logro de la construcción de una sociedad inclusiva, solidaria basada en el reconocimiento y goce pleno de los derechos humanos, que contribuyen a superar la inequidad, la exclusión, la discriminación y la pobreza de las personas con discapacidad, mediante la afectiva defensa, promoción y protección de sus derechos”.

Para resumir brevemente es una Institución que sigue trabajando y fomentando la inclusión de estas personas para una mejor vida y mejor trato cumpliendo con cada uno de los derechos para estas personas con discapacidad otorgándoles que se sienta alguien útiles a la sociedad y ofreciéndoles una buena calidad de vida.

Ministerio de Desarrollo Social SENADIS Gobierno de Chile

El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS, 2010), fue creado por mandato de la Ley N° 20.422 que Establece Normas sobre la igualdad de oportunidades e Inclusión Social con Discapacidad, normativa publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010. El mismo que es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene como única finalidad promover el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con la finalidad de obtener sus inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.

De igual forma nos presenta su misión “el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo” (párrafo, 3).

Manifiestan que siguen trabajando para crear y promover mayores y mejores oportunidades tanto en los rectores públicos como privados, permitiendo de esa manera avanzar hacia una cultura más inclusiva.

Asimismo es importante hablar dentro nuestro contexto:

Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo (2009), fomenta el cumplimiento de las obligaciones laborales contenidas en Código del Trabajo y de la misma manera se realiza la inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de avalar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, encaminando su inserción laboral en las empresas según el porcentaje que determina la ley, el Ministerio de Trabajo firmo un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores públicos y privados suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, permitiendo de esa manera apoyar y garantizar el control del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para la inserción de esta población.

Además nos menciona al artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. Es por ello que desde el año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad es del 4% de trabajadores de cada empresa.

La misma coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector, brindando de esa manera un espacio amigable donde trabajadores con algún tipo de discapacidad y empresario puedan cumplir con cada una de las expectativas laborales, es importante saber que el Ministerio de Trabajo facilita el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo ya que cuenta con una bolsa de empleo en el cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieren de trabajo a través de la página web o en las mismas oficinas a nivel nacional.

Para resumir el Ministerio de Trabajo realiza una gran laboral con esta población ya que como la anterior institución quieren mejorar la calidad de vida de estas personas que no exista esa discriminación o restricción a estas personas con discapacidad, lo bueno de recalcar del Ministerio de Trabajo es que brinda ese espacio amigable para que los trabajadores y el mismo empleador se sientan a gusto y pueda haber un mejor desenvolvimiento dentro del trabajo.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS

El Consejo Nacional para la Igual de Discapacidades (CONADIS, 2017) ha sido una Institución que ya viene trabajando desde hace años, y que ahora en la actualidad con el gobierno de Rafael Correa, Ecuador se ha convertido en una de los países que ha trasformado la vida de las personas con discapacidad tiene el propósito de crear oportunidades, de un buen vivir a las personas con discapacidad, otorgándoles el cumplimento de sus derechos por lo que se va basan en valores como: de honestidad, respeto, eficacia, calidad, calidez, responsabilidad y compromiso.

A continuación mencionare su misión y visión que tiene la Institución del CONADIS, su misión: "Formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas en las discapacidades, en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en los ámbitos público y privado; con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo a la Constitución de la República, a los Instrumentos Internacionales vigentes, la Ley Organiza de Discapacidades y de los Consejos Nacionales para la Igualdad". Asimismo su visión: "Ser la Institución que lidera las políticas públicas de discapacidades en el Ecuador, para asegurar la plena vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias; constituyéndose en el referente nacional e internacional, a través de la generación y aplicación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, como medio para logar la ejecución eficiente, eficaz y efectiva de las políticas públicas en el ámbito de las discapacidades"(p.p1-2).

En conjunto todas estas Instituciones lo que desean es una inclusión plena y sobretodo que se hagan valer los derechos, otorgándoles una oportunidad de vida. Pues cada una de estas instituciones tiene sus programas y servicios que generan el bienestar y la igualdad de una sociedad sumergida en personas con discapacidad.

1.3.3. Ventajas y desventajas de la inclusión laboral.

Este texto menciona las ventajas y desventajas de la inclusión laboral, que tiene la población de las personas con discapacidad, pues con esto ayudaremos quizá de una manera inconsciente a motivar a nuestros lectores que pasen la voz, permitiendo así brindar una plena oportunidad de vida a estas personas que sin embargo con su condición tienen mucho que demostrar y dar en

cada una de las empresas, pues hablar de esto es bastante difícil ya que no se solo depende que cambiar la forma de pensar o actuar de ciertas personas si no a su vez adaptar cada una las instituciones tanto en el aspecto físico como el psicológico en cómo se vayan desenvolviendo con sus compañeros de trabajo.

Es por ello que la Sociedad Fomento Fabril (SOFOFA, 2013) nos muestra las ventajas de la inclusión laboral como los beneficios tanto personales y familiares con esto quiere decir que mejora la autonomía e independencia de la persona con discapacidad, así mismo eleva su autoestima y dejan de sentirse una carga para sus familiares lo que le facilita la relación con los demás mejorando así su calidad de vida. Además lo interesante de esto es que no solo nos encontramos con los beneficios de la persona como tal si no también la organización que está brindando esta oportunidad de sentirse útiles, que se sientan comprendidos con su laboral e innegablemente con la empresa, obteniendo así beneficios sociales que aumentan la productividad del país y hace que estas personas se sientan importantes tanto en el ámbito laboral como personal.

Según un Informe Mundial sobre la Discapacidad (2011), menciona que la participación de esta población es importante porque permite maximizar los recursos humanos ya que esto reconoce el bienestar individual y sobre todo contribuye al producto nacional, de esa manera promovemos la dignidad humana y cohesión social que otorga beneficios personales y sociales pues todas las personas deberían optar por la dirección que quieren dar a su vida personal atribuyendo a desarrollar sus talentos y capacidades.

Por otro lado Zondek, Zepeda, González, & Recabarren (2006), nos manifiestan que en primer lugar para la integración de un puesto de trabajo a las personas con discapacidad el punto más alto de un proceso de inclusión comienza desde el seno familiar, al interior de la comunidad escolar, en el barrio, etc. Nos da a conocer que el hecho de dar esa posibilidad a esta población no solo está enmarcada en un recurso económico que el mismo genera, sino más bien ayuda a que estas personas que tengan una razón para vivir, ya que el empleo disminuye la frustración y la soledad evitando así el aislamiento social, de igual forma como uno de los mecanismos de desarrollo de la personalidad e identidad, tanto personal como colectiva. En segundo lugar nos presenta que el trabajo en si genera los recursos económicos que les ayuda a satisfacer sus necesidades básicas, como también cubrir los gastos adicionales que derivan de tener una discapacidad.

En lo referente al tema abordaremos las desventajas de incluir a personas dentro del ámbito laboral, es por ello que la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2013) nos revela como desventaja el tipo o nivel de discapacidad que en este caso la empresa determina la clase de tareas que las personas pueda realizar lo que impide no siempre contratarlos; de igual forma el déficit de competencias técnicas que no siempre las personas con discapacidad están suficientemente capacitadas técnicamente para competir en un mundo laboral en igualdad de condiciones que los demás miembros de la empresa; también menciona el déficit de competencias blandas que significa que las personas con discapacidad no tiene la destreza suficiente para hacer ver a los empleados su valor laboral más allá de la discapacidad. Otra de las desventajas seria que las empresas tienen la inexistencia de una política de inclusión, la falta de experiencia empírica en la empresa que no tiene la experiencia de haber contratado a personas con discapacidad.

En pocas palabras lo más importante dentro de las ventajas y desventajas de la inclusión laboral, engloba enunciar que para una plena inclusión se debería capacitar a las empresas a tener políticas inclusivas, de ese modo que se puedan construir empresas adecuadas a todo tipo de discapacidad para que puedan desenvolverse, además evitar que se realice ciertos tipos de discriminación por parte de los mismos miembros del colectivo empresarial, con estas condiciones obtendremos que estos entes tengan una vida plena y satisfactoria que puedan sentirse útiles y aptos para poder pertenecer a una empresa.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Objetivos de Investigación.

2.1.1. General:

Identificar si existen conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población con discapacidad en la ciudad de Loja.

2.1.2. Específicos:

- Identificar cuáles de las conductas percibidas, pueden considerarse como discriminatorias hacia las personas con discapacidad.
- Analizar cómo afecta la discriminación a nivel personal y laboral a las personas con discapacidad.
- Conocer si las personas dentro de los ámbitos laborales son conscientes de los tipos de conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorios hacia los discapacitados.

2.2. Preguntas de Investigación

- ¿Existe discriminación sutil hacia los trabajadores con algún tipo de discapacidad?
- ¿Cuáles son las conductas discriminatorias percibidas por los trabajadores hacia las personas con discapacidad en la cuidad de Loja?
- ¿Cómo afecta a nivel personal la discriminación hacia los trabajadores con algún tipo de discapacidad?
- ¿Qué tipo de conductas o comportamientos se considera discriminatorio hacia las personas con discapacidad?

2.3. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es el enfoque cualitativo es decir este método utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación, así mismo los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de los datos. (Hernández – Sampieri, Fernández – Collado, y Baptista – Lucio, 2014)

Según Anguera (1986), menciona que la metodología cualitativa es “una estrategia de investigación fundamentada en una depurada y rigurosa descripción contextual del evento, conducta o situación que garantice la máxima objetividad en la captación de la realidad, siempre compleja y preserve la espontanea continuidad temporal que le es inherente con el fin de que la correspondiente recogida sistemática de datos, categóricos por naturaleza y con independencia de su orientación preferentemente ideográfica y procesual, posibilitando una análisis” (p. 24).

2.3.1. Método bibliográfico

Se utilizó dentro de la metodología ya que es una estrategia para la revisión documental de autobiografías, biografías, narraciones personales, fotos, etc. De este modo permite enlazar fuentes orales en el caso de nuestra investigación acerca de las conductas discriminatorias hacia las personas con discapacidad (Behar. D, 2008).

2.3.2. Método descriptivo.

Este método busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a este análisis, este método selecciona varias cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así decir cómo se manifiesta el fenómeno de interés (Cortés Padilla M. , 2012).

2.3.3. Método Deductivo e Inductivo.

El método inductivo- deductivo estudia casos individuales para llegar a una generalización, conclusión o norma general y después se deducen las normas individuales (Mora, 2006).

2.4. Procedimiento.

Radicó en una previa información y capacitación por parte del equipo investigativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, asimismo se hizo la investigación en cuanto a que son los grupos focales y de igual forma acerca de los programas a utilizar como es el software SPSS y el programa Atlas ti, una vez analizada cada uno de estos aspectos, se realizó tres narraciones donde constaban situaciones laborales de personas con discapacidad una vez aprobada se procedió a su aplicación.

Para entrar en el proceso de aplicación no fue muy fácil en el sentido de encontrar la apertura de Instituciones que sobretodo estén interesadas en nuestra investigación, lo cual nos demoró alrededor de dos meses llegar a la recolección de datos, pero finalmente se logró dos Instituciones que estuvieron dispuestos ayudarnos. Inmediatamente se continuó con el desarrollo de intervención de campo que fue aplicado a personas ajenas a la temática, donde se realizó un acercamiento y una previa explicación acerca de la investigación una vez realizado aquello se procedió a entregar un consentimiento informado donde quedaba la constancia de que las personas voluntariamente querían participar de la investigación, teniendo el conocimiento de que iba a ser grabado y sería totalmente anónima, en seguida se les presento las tres narraciones de forma individual con una duración de 10 a 15 minutos para cada una de las narraciones, dándoles la oportunidad de expresarse acerca de cada contexto que se les iba proyectado. Además para cerrar la aplicación se les pidió que nos llenaran las fichas sociodemográficas el mismo que solo se lo utilizaría para realizar datos estáticos, mas no para poner su identidad en conocimiento de otras personas.

Los datos obtenidos de las fichas sociodemográficas se los ingreso al software SPSS 24 nos mostró estadísticamente los datos en relación: en edad, sexo, país de origen, origen cultural, estado civil, hijos, estudios, sector en el que trabaja, puesto de trabajo, tipo de contrato laboral, jornada laboral, antigüedad en la empresa y salario mensual. Para su mejor comprensión se expondrán en cada figura para su mejor comprensión.

Finalmente se procedió a pasar las grabaciones detalladamente de las 29 personas participantes en la investigación al Microsoft Word, para luego ingresarlo al programa Atlas Ti, donde se iba codificando y etiquetando cada una de las frases expresadas por cada uno de los individuos, gracias a los datos recogidos se pudo realizar el análisis respectivo así como su discusión y posteriormente poder sacar conclusiones y recomendaciones en el trabajo investigativo.

2.5. Instrumentos

2.5.1. Consentimiento Informado.

Con el consentimiento informado lo que pretendemos es que las personas se sientan libres de poder ser voluntarios dentro de la investigación y de esa manera se informen de la problemática y de la forma en cómo vamos a trabajar. Firmando el mismo nos confirman que desean ser parte de la investigación y que están de acuerdo con cada uno de los parámetros de trabajo**.**

2.5.2. Ficha sociodemográfica.

Esta ficha fue elaborada con el propósito de obtener datos como: el contexto laboral si la persona trabaja, si la institución es pública o privada, así mismo el tiempo, la experiencia laboral como se siente trabajando en la institución, como es la relación con sus compañeros, si su compañeros conocen la discapacidad de igual forma si su jefes y compañeros valoran su trabajo, si se ha sentido discriminado, si esto influye en su vida personal o laboral, como debería ser el entorno laboral para las personas con discapacidad y finalmente referente a las relaciones interpersonales si participa en las actividades extra- laborales organizadas por sus compañeros de trabajo, si su familia suele participar en la misma y cómo percibe el entorno laboral con respecto a las personas con discapacidad en general.

2.5.3. Grupos focales.

Para esta investigación se utilizaron los grupos focales esta técnica es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, pues esta técnica nos ayudara a indagar en nuestra temática que opinan acerca de las conductas discriminatorias hacia personas con discapacidad en el ámbito laboral (Hamui. A, Varela. M, 2012).

2.5.4. El programa Atlas.ti.

Este programa fue de vital importancia porque permitió el análisis sistemático de una gran cantidad de datos recogidos, el Atlas.ti está estructurado de acuerdo con el gran potencial multimedia de Windows, y puede trabajar con una gran variedad de información, cuya gama de orígenes, pueden ser textos, observaciones directas, fotografías, datos gráficos, sonoros y audiovisuales. A su vez el programa Atlas ti, contiene cuatro etapas: codificación de la información; categorización; estructuración o creación de una o más redes de relaciones o diagramas de flujo, mapas mentales o mapas conceptuales entre las categorías (Varguillas. C, 2006).

Como lo mencione anteriormente el programa contiene etapas de las cuales se utilizó las cuatro etapas donde se iba otorgando un código a cada uno de las frases de cada párrafo expuesto por cada uno de los participantes, a su vez se categorizo en este caso en grupos grandes como conductas discriminatorias en el ámbito laboral, conductas discriminatorias percibidas, afectación en el ámbito laboral a las personas con Discapacidad y conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorios y finalmente la creación de varias redes cada uno con su categorías y sus respectivos códigos.

2.5.5. SPSS.

IBM SPSS Statistics Base (2017) es un software de análisis estadístico que presenta las funciones principales necesarias para realizar el proceso analítico de principio a fin, incluye un amplio rango de procedimientos estadísticos para dirigir análisis precisos y sobretodo la creación de las gráficas muy eficientes en nuestra investigación ya que permitió ingresar las fichas sociodemográfica.

2.5.6. Muestra.

La población de estudio fue 5 grupos focales de 5 a 7 personas ajenas a la temática de la cuidad de Loja, se realizó con personas de una institución de la cuidad de Loja y a su vez con estudiantes de una Institución educativa superior**.**

2.5.7. Criterios de Inclusión.

Los grupos focales estuvieron comprendidas en participantes mayores de 18 años de género femenino como masculino.

2.5.8. Criterios de Exclusión.

No participaran aquellas personas que tengan menos de 18 años y que no pertenezcan a una Institución.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se describirán algunas características de la muestra en relación con los datos de la ficha sociodemográfica:

EDAD:

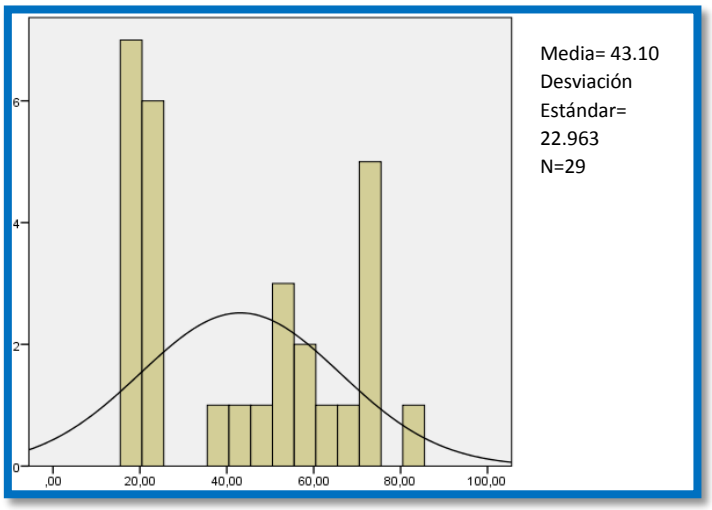

Figura 1: Edad
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

En cuanto a la edad de cada uno de los participantes es de una media de 43,10 y está comprendida entre los 18 hasta los 85 años de edad siendo así jóvenes adultos y adultos mayores con el total de nuestra población 29 participantes.

SEXO:

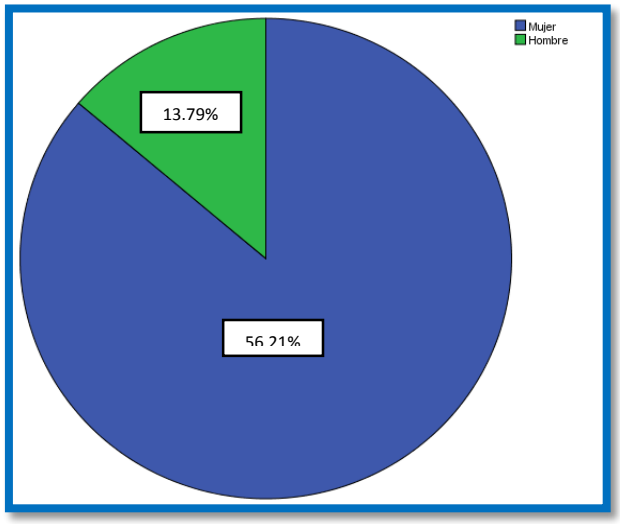

Figura 2: Sexo
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Con respecto al sexo de nuestra población el 56,21% pertenece al sexo femenino y el 13,79% es del sexo masculino.

PAÍS DE ORIGEN:

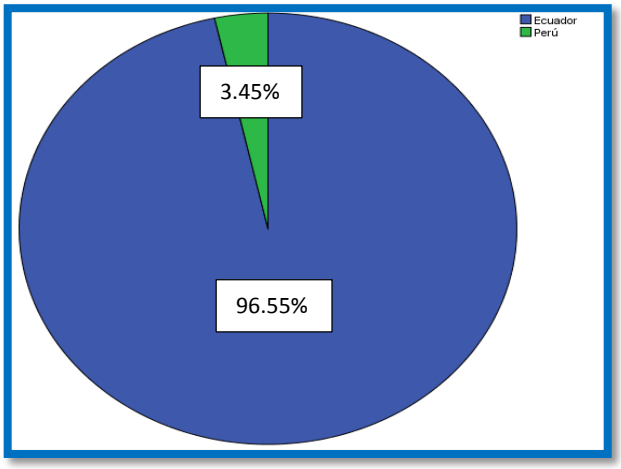

Figura 3: País de Origen
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Los resultados del país de origen de nuestra población es de 96,55% de Ecuador y un 3.45% de Perú.

ORIGEN CULTURAL:

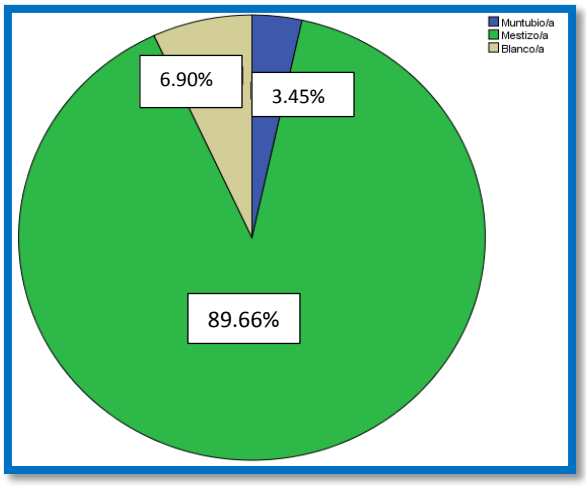

Figura 4: Origen Cultural
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

En cuanto a los resultados de la opción de origen cultural existe que el 89.66%que se considera mestizo, siguiéndole así una población que se considera blanco con un porcentaje de 6.90% y un 3.45% se considera montubio**.**

ESTADO CIVIL:

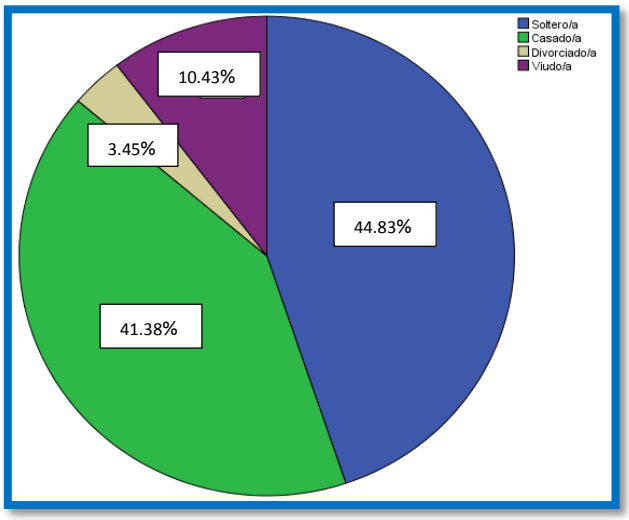

Figura 5: Estado civil
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Según los resultados obtenidos en cuanto el estado civil, el 44.83% de la población son solteros, seguido de un 41,38% casados, un 3.45% divorciados y un 10.43% de población viudos.

HIJOS:

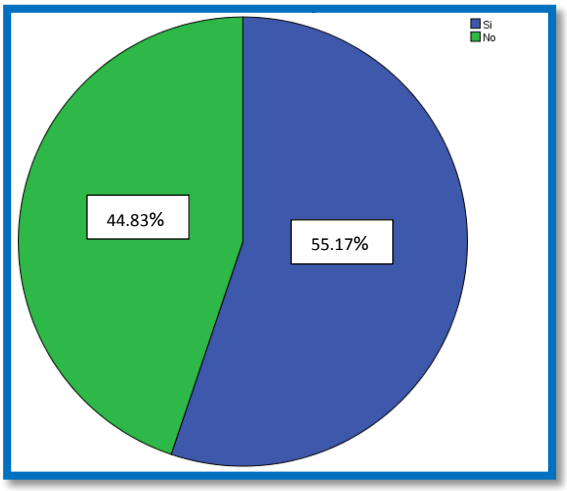

Figura 6: Hijos
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

De la población encuestada podemos observar que el 55.17% tiene hijos, mientras que el 44.83% no lo tiene.

NUMERO DE HIJOS:

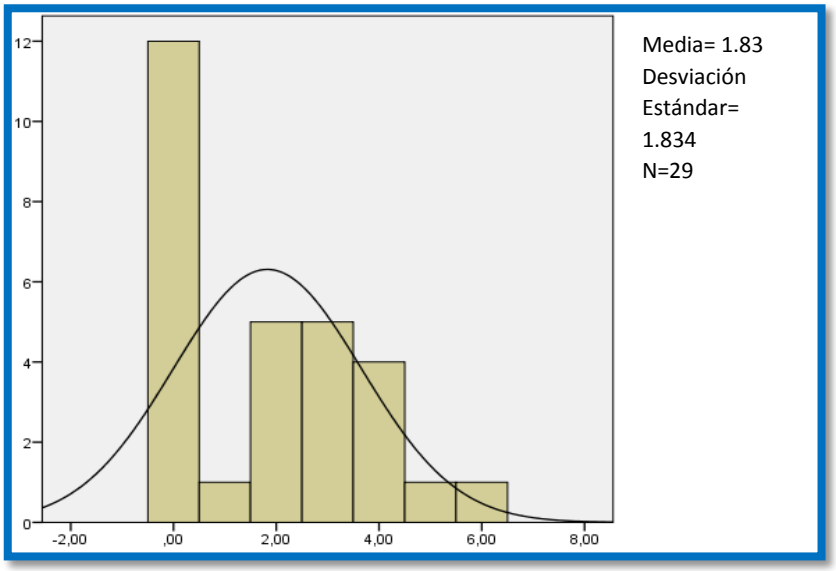

Figura 7: Número de Hijos
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

En relación con los resultados obtenidos en esta investigación respecto al número de hijos de nuestra población el 60% tiene entre 1 a 6 hijos.

ESTUDIO:

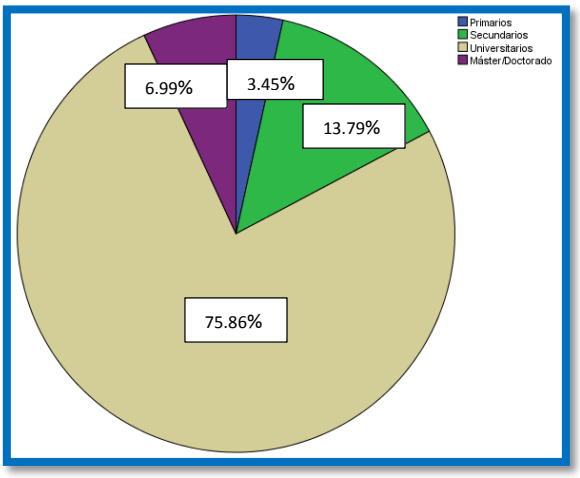

Figura 8: Estudio
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

En lo concerniente a los estudios el 75,86% ha cursado los estudios universitarios, un 13,79% estudios secundarios, estudios primarios 3.45% y estudios Master 6.99%.

En el siguiente apartado se intenta explicar cada uno de los resultados obtenidos de esta investigación el mismo análisis será de manera descriptiva y a su vez a través redes semánticas, relacionados con cada uno de los objetivos planteados desde un inicio de la investigación.

A continuación el primer esquema semántico que hace referencia al primer objetivo general que se ha planteado:

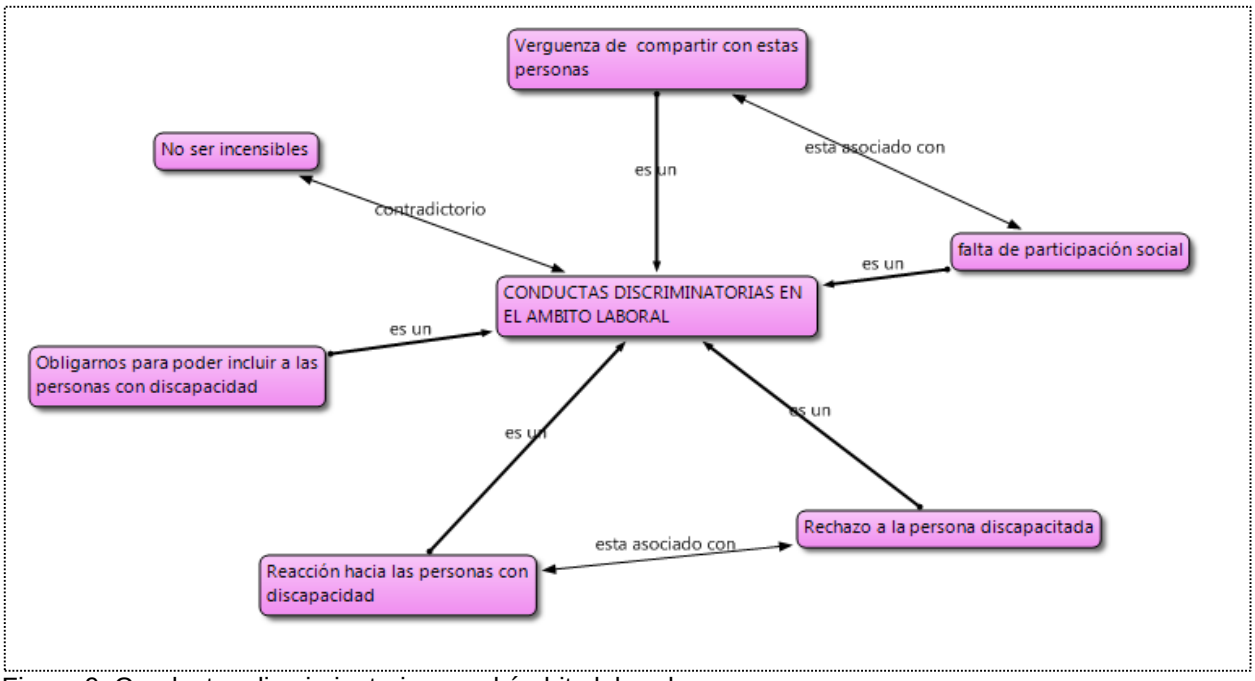

Figura 9: Conductas discriminatorias en el ámbito laboral.
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Por otro lado los participantes mencionaron que las conductas discriminatorias en el ámbito laboral son: la falta de participación social, el rechazo a la persona discapacitada, el cual está asociado con la reacción hacia los sujetos con imposibilidad, obligarnos para poder incluir a este grupo, además ellos señalaron una contradicción que es el no ser insensible, y posteriormente tienen vergüenza de compartir con estas personas.

De igual forma dentro de la investigación tenemos objetivos específicos que están detallados en los siguientes esquemas semánticos:

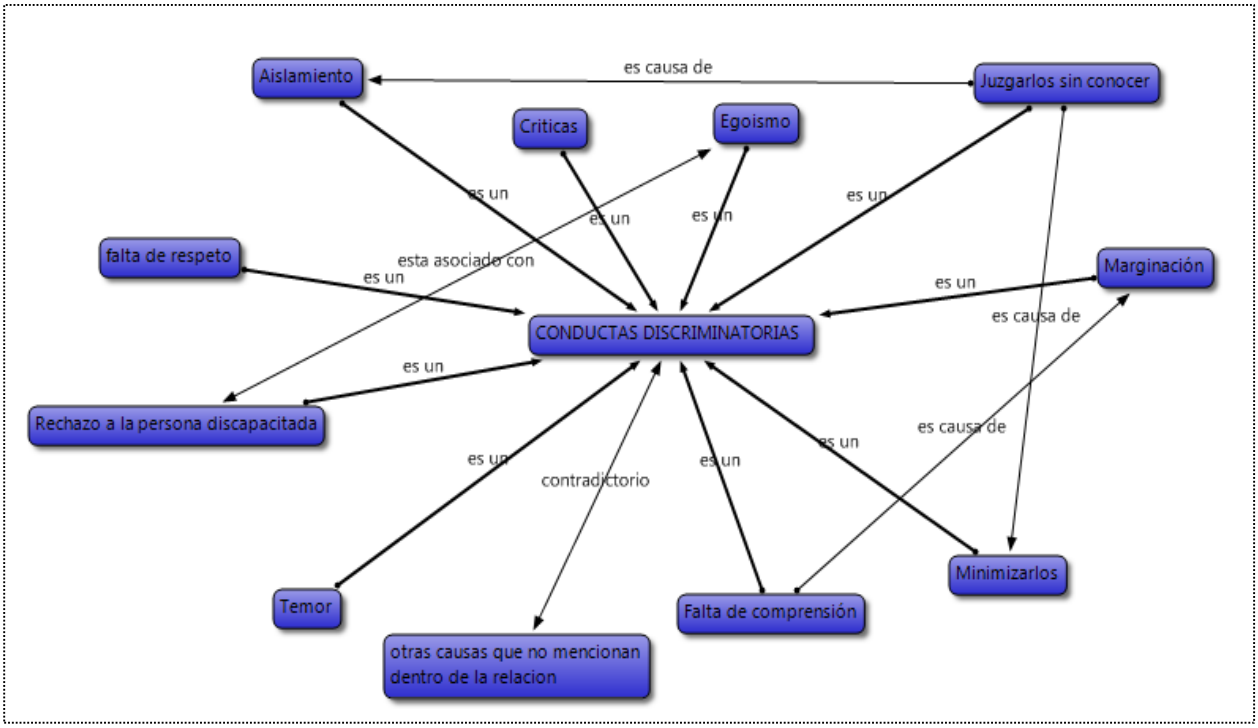

Figura 10: Conductas discriminatorias percibidas
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Entre las conductas discriminatorias percibas los participantes mencionaron como tal es el aislamiento; las críticas; el egoísmo; la falta de respeto; el rechazo a las personas discapacitadas; el temor; los colaboradores anuncian que pueden existir otras causas que no mencionan dentro de la narración; la falta de compresión es causa para la marginación; minimizarlos; juzgarlos sin conocer es causa para el aislamiento.

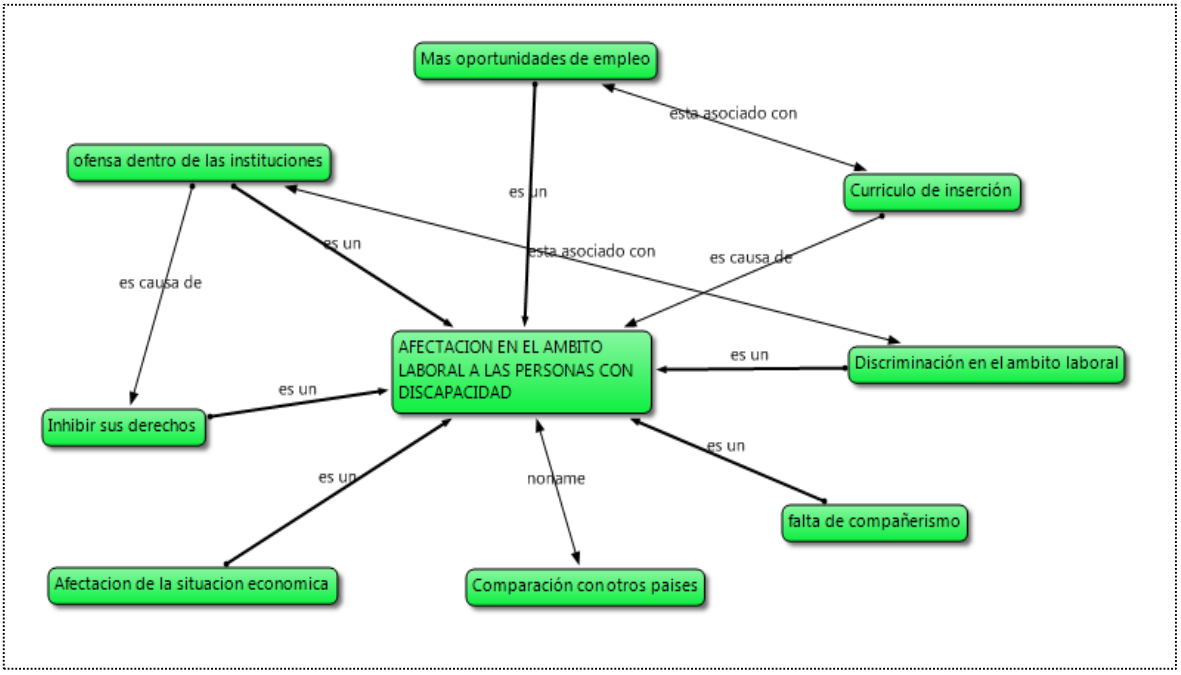

Figura 11: Afectacion en el ambito laboral para las personas con discapacidad
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

En relación a la afectación en el ámbito laboral los participantes mencionaron que: se aumenten más las oportunidades de empleo que está asociado con el currículo de inserción, al igual es causa para la afectación en lo profesional para los individuos con capacidades especiales; las ofensas dentro de las instituciones es causa para inhibir sus derechos, a su vez está asociado con la discriminación en el espacio de trabajo; afectación económica; la falta de compañerismo; comparación con otros países.

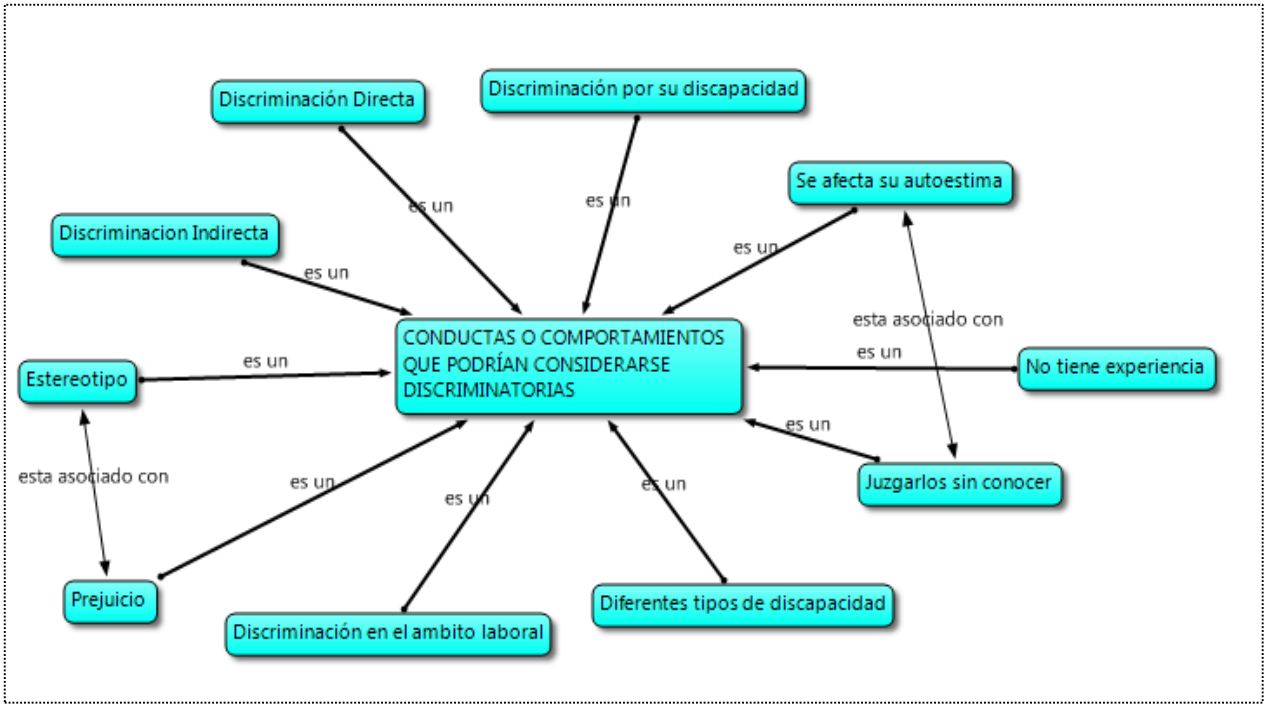

Figura 12: Conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorias
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

De la misma manera dijeron que los tipos de conductas o comportamientos a considerarse discriminatorias podrían ser: la discriminación por su misma discapacidad, la afectación a la autoestima que está asociado a juzgarlos sin conocer, tienen escasa experiencia; los diferentes tipos de discapacidad; la discriminación en el ámbito laboral; los estereotipos están asociados con los prejuicios; discriminación directa; discriminación indirecta.

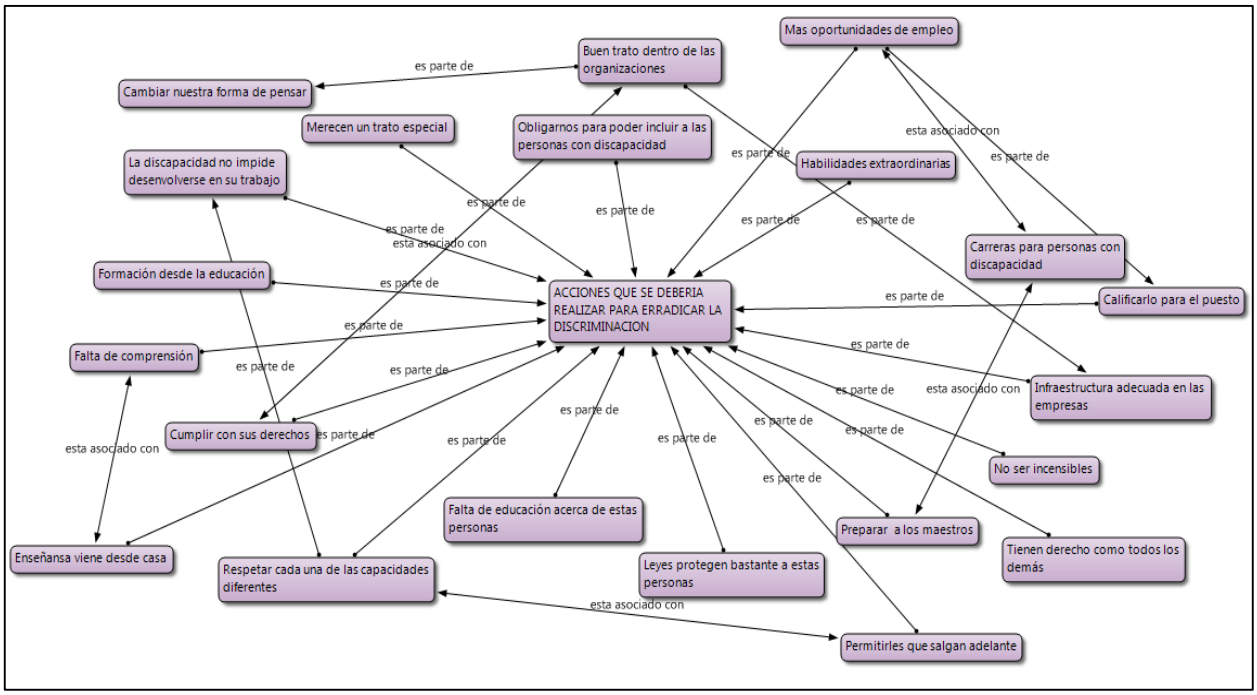

Figura 13: Acciones que se debería realizar para erradicar la discriminación
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Los participantes mencionaron que: se debe brindar un buen trato dentro de las organizaciones es parte de cambiar nuestra forma de pensar; la discapacidad no impide desenvolverse en un trabajo; la formación debería venir desde los centros educativos; no sentirles lastima; la enseñanza se conceda desde el hogar que está asociado con la falta de comprensión; el cumplir con sus derechos; respetar cada una de las capacidades diferentes; la falta de educación acerca de estas personas; leyes que protejan lo suficiente a este conjunto; el permitirles que salgan adelante está asociado con respetar cada una de las discapacidades; preparar a los maestros está asociado con carreras para personas con discapacidad, otorgando más oportunidades de empleo; tienen derecho como todos los demás; no ser insensibles; infraestructura adecuada en las compañías; calificarlos para un puesto; respetar a las personas con esta índole; habilidades extraordinarias y un trato igual.

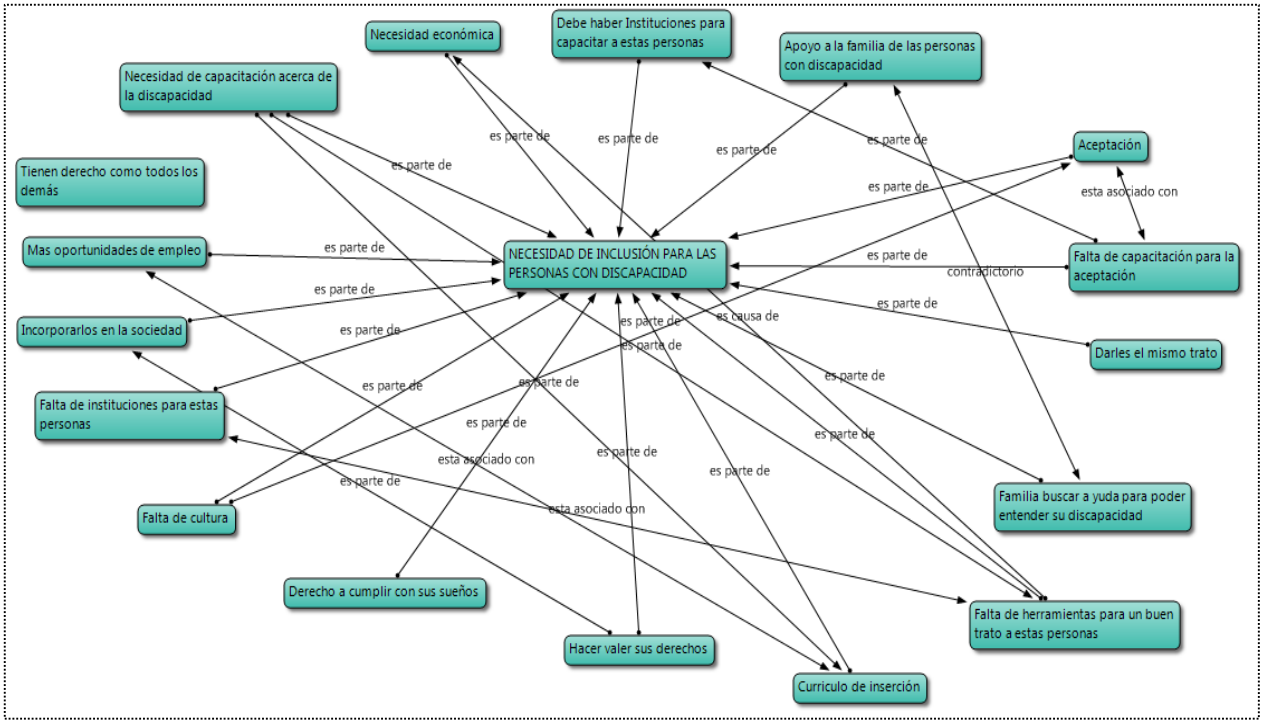

Figura 14: Necesidad de Inclusión para las personas con Discapacidad
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Plasmando la opinión de los participantes la necesidad de capacitación acerca de la discapacidad es parte de la falta de herramientas para un buen trato de los mismos, lo cual está asociado con la falta de Instituciones para estos sujetos, que al mismo tiempo se brinde las debidas capacitaciones para la aceptación, de la misma manera es causada por la necesidad económica, a su vez es parte de un currículo de inserción, lo que genera más oportunidades de empleo; incorporarlos en la sociedad; la falta de instituciones para estas personas; falta de cultura es parte de la aceptación; el hacer valer sus derechos es parte de incorporarlos a la sociedad; las familias deben buscar ayuda para poder comprender su discapacidad se contradice con el apoyo que deberían recibir las familias.

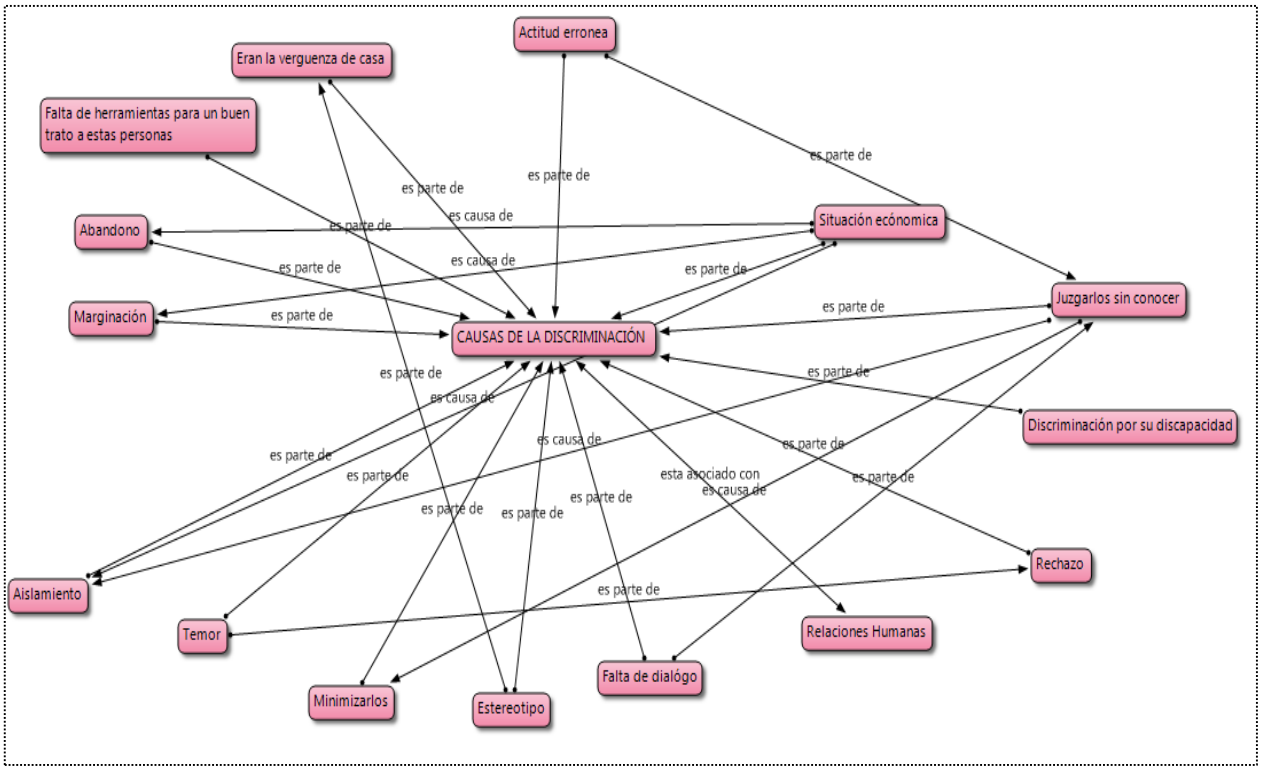

Figura 15: Causas de la discriminación
Fuente: Autora
Elaboración: Autora

Así pues los participantes aludieron que dentro de las causas de la discriminación son: el estereotipo que es parte de que eran la vergüenza de la casa como también causa para la discriminación; así como la falta de herramientas para un buen trato a este grupo vulnerable; la situación económica es causa para el aislamiento; el temor es parte del rechazo como de minimizarlos; la falta de dialogo es parte de juzgarlos sin conocer; las relaciones humanas está asociado con una de la causas para que la discriminación exista; la marginación; actitud errónea es parte de juzgarlos sin conocer.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La discapacidad es un tema que transciende desde épocas muy antiguas, pero hay que resaltar que en la actualidad en Ecuador específicamente en nuestra cuidad de Loja según la CONADIS, (2016) se evidencia un total 5.994 personas con discapacidad en varones (3.295) y en mujeres (2.699) según el tipo de discapacidad se dividen en: 1. físicas (2.400); 2. Intelectual (1.703); 3. Visual (747); 4 auditivas (707); 5. Psicosocial (332); 6. Lenguaje (105). Esta población vulnerable busca ser aceptado y que de esa manera se cumplan sus derechos y sobre todo sean admitidos dentro de la sociedad y en un ámbito laboral. La presente investigación tiene como objetivo general identificar si existe conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de los contextos laborales hacia la población con discapacidad en la cuidad de Loja, así mismo tenemos objetivos específicos como lo es identificar cuáles de las conductas percibidas, pueden considerarse como discriminatorias hacia las personas con discapacidad; también analizar cómo afecta la discriminación a nivel personal y laboral a las personas con discapacidad, conocer si las personas dentro de los ámbitos laborales son conscientes que tipos de conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorios hacia los discapacitados.

Dicho lo antes mencionado en la recolección de los datos en el presente trabajo de investigación encontramos que hablar acerca de las conductas discriminatorias tanto directas como sutiles en nuestro contexto aun es evidenciado, dentro de los datos recolectados los colaboradores (Figura 9) manifestaron que existe aún la discriminación hacia este grupo vulnerable, quizá no como en épocas antiguas como lo mencionaba (Palacios, 2008) en la sustentación teórica en el submodelo Eugenésico que la persona con discapacidad era considerada una persona que no merecía vivir, en el caso de ser detectados diversas funcionalidades cognitivas especialmente en los niños se cometía infanticidio, podría afirmarse que las respuestas sociales se basan en el temor y la persecución como consecuencia de la creencia acerca de su peligrosidad para la sociedad, dicho esto los participantes manifestaron que una conducta como tal es la falta de participación social que se les debería otorgar, lo que provoca el rechazo a esta población el mismo que está asociado a tener algún tipo de reacción hacia las personas con discapacidad.

Entre las conductas percibas (Figura 10), pueden considerarse discriminatorias hacia las personas con discapacidad, lo cual se pudo evidenciar en los participantes que trataban de consolidarse o quizá meterse en el papel ya que mencionaban que son: el aislamiento, las críticas, el egoísmo, la falta de respeto, a su vez mencionaron que el temor sería una conducta que quizá se nos presenta como barrera para poder socializarnos por el mismo hecho que no

solo es una discapacidad sino existen diferentes tipos de discapacidades lo que no permite tenerles comprensión que esto se suma a ser parte de la marginación y de minimizarlos, algo que manifestaron los participantes que es contradictorio y a su vez que es de gran aportación, aludir que podrían existir otras conductas causantes que no se presentan dentro de las narraciones, para ser parte de la discriminación tanto directa como indirecta en un ámbito laboral como social.

Corroborando con la conductas discriminatorias percibidas el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2016) menciona que la discriminación está vinculada a ideas, prejuicios y opiniones peyorativas preconcebidas que se aplican de modo general a una determinada categoría social construida erróneamente. Las conductas discriminatorias producen efectos negativos en el pleno ejercicio de los derechos y niegan oportunidades a los grupos que son objetos de discriminación. No obstante, las personas con discapacidad aún continúan siendo objeto de dichas conductas. Otorgando lo que menciona este Instituto es muy difícil intentar cambiar la forma de pesar por las ideas preconcebidas y sobre todo las conductas y actitudes, es un trabajo arduo, ya que muchas de las veces actúan de manera inconsciente y no pueden adquirir un grado de madurez para poder tener empatía con estas personas que buscan ser integradas.

Para ello la UNICEF (2003) menciona que la vida de personas, niños y niñas con discapacidad cambiarán muy poco mientras no cambien las actitudes. La ignorancia sobre la naturaleza de los niños que padecen discapacidad, la subvaloración de potencial, y los obstáculos a la igualdad de oportunidades y al tratamiento conspira para mantener marginados y en silencio a estos niños. Dar cabida al tema de la discapacidad en el debate político y social puede sensibilizarse a los encargados de tomar decisiones y a los proveedores de servicios y demostrar al conjunto de la sociedad que las discapacidades forman parte de la condición humana.

Corroborando con nuestro estudio Jiménez Lara & Huete García (2002), mencionan que la discriminación por motivo de discapacidad es un fenómeno presente en nuestra sociedad. Aunque se esté haciendo progresos importantes en el reconocimiento de los derechos y de la igualdad de las personas con discapacidad, todavía son muchos los casos en los que las personas con discapacidad encuentran obstáculos importantes para llevar una vida plena y participar, en pie de igualdad, en las actividades que desarrollan los demás ciudadanos. Asimismo mencionan que algunos de esos obstáculos se dan en ámbitos tan cruciales como el

acceso a la educación y al empleo, que determinan las posibilidades de desarrollo personal, de integración y participación social de nuestras sociedades.

Amaya (2017), toma gran relevancia en el sector del empleo, menciona que todas las personas tienen necesidades básicas, personales y profesionales por cubrir dentro de su ámbito social, indistintamente de su condición, formas y tamaños, donde el medio para satisfacer las mismas se refleja en la obtención de un trabajo capaz de brindar los recursos económicos imprescindibles para lograr una vida digna, sin embargo, resulta una tarea ardua en la mayoría de los ciudadanos, aun mas lo representa para las personas con discapacidad, debido a la actitud discriminatoria de algunos empleadores que tienden a descartar a los candidatos a una oferta laboral, cuando detectan alguna deficiencia, carencia o defecto en el solicitante, generando así una barrera para la inserción laboral de las personas con discapacidad, que se pudo corroborar con lo que mencionaron los participantes (Figura 11) que esta población se los aleja de ocupar un puesto dentro de una organización por las insuficiencias que tienen, creando discriminación para obtener un puesto de trabajo lo que genera inhibir sus derechos sea porque no poseen experiencia o que las empresas no estén aptas tanto el políticas como infraestructuras.

Corroborando con la investigación Ferreira (2010) menciona que las personas con discapacidad son objeto de unas dinámicas que condenan a la exclusión; no pueden ejercer su capacidad de decisión cotidiana respecto a sus vidas, no pueden ejercer sus derechos ciudadanos, no pueden participar en igualdad de condiciones en las principales esferas de la vida cotidiana colectiva, son recluidas, son medicalizadas, son expropiadas de su experiencia vital y están condenadas a los dictámenes expertos de ciencia médica más allá de sus sentimientos, expectativas y esperanzas personales, la experiencia de las personas con discapacidad no es la consecuencia natural de una deficiencia fisiológica, sino el resultado de unas estructuras sociales opresivas, excluyentes y marginalizadoras, que se puede observar en cada una de los esquemas semánticos que opinaron cada uno de los participantes.

Vale la pena decir cómo afecta la discriminación a nivel personal y laboral de las personas con discapacidad, es significativo insistir que estas personas también tienen sentimientos, y que a veces las personas no son lo suficiente prudentes con la diversidad de discapacidades que se pueden encontrar y actúan y dicen cosas no tomando en cuenta la susceptibilidad de las mismas, dentro que lo recolectado los participantes consideran que la falta de compañerismo, la misma discriminación dentro de un ámbito laboral como las ofensas que se pueden presentar, además es una causa para inhibir sus derechos pero de acuerdo al Ministerio de Trabajo,

(2009) en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% de total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

Como se ha mencionado las leyes ayudan para que estas personas sean involucradas en un medio social donde sus participaciones tengan acogida y a su vez sus voces sean escuchadas. Cabe mencionar que hablar de discapacidad es un tema complicado y difícil de entender ya que aún falta que el cambio empiece en la sociedad. Es por ello que la Ley Orgánica de Discapacidades en el Articulo 45.- tienen derecho al trabajo las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tiene derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminas en prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecida en los sectores público y privado, a su vez como hace mención en el Articulo 46 existen políticas laborales ya que El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulara las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación del empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Corroborando con la investigación los participantes mencionaron que en realidad aún falta mucho en nuestro país a diferencia con otros países que la tecnología avanza y permite que estas personas tengan un mejor trato de inclusión, como lo es la asociación Plena Inclusión, (2015) que representan a España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Desde hace más de 50 años, contribuyen con la plena inclusión de estas personas y de sus familiares en la sociedad, defienden los derechos y fomentan la calidad de vida de cada persona con discapacidad pues esta organización trabaja en la atención temprana, salud, la educación, el empleo, la accesibilidad, la ciudadanía, la comunicación, etc, así como defienden sus derechos y ayudan a que participen en la sociedad como el resto de ciudadanos.

Además tenemos el último objetivo que nos hemos planteado en un inicio de la investigación y es conocer si las personas dentro de los ámbitos laborales son conscientes de que tipos de conductas o comportamientos podrían considerarse discriminatorios hacia los discapacitados, es por ello que dentro de la red semántica (Figura 12), los participantes mencionaron que: los tipos de conductas o comportamientos que podrían considerarse discriminatorias mencionaron que una conducta seria la discriminación por su misma discapacidad, como mencionaba anteriormente existen diferentes tipos de discapacidad, que probablemente sea el causante para no poder llevar una buena relación con estas personas con discapacidad ya que no están aptos para poder manejar una discapacidad como tal, afectando su autoestima y llevando de esa manera a comportamientos que están regidos a los estereotipos y prejuicios que estos han sido planteados por la misma sociedad, juzgarlos sin conocer esto nos lleva a tener una actitud errónea impidiendo darles un buen trato y quizá alejarlos a ofrecer una oportunidad de trabajo.

Con lo antes expuesto la InterSedes, (2009) indica que los últimos años, se ha venido trabajando fuertemente para lograr un cambio en la conceptualización de la discapacidad, aunque sea en forma paulatina, sin embargo tendrá que pasar mucho tiempo para que se traduzca en actitudes, sentimientos y apreciaciones coherentes con dicho cambio. El paradigma es un modelo o patrón aceptado por la sociedad para ver y entender los fenómenos que en ella ocurren, de esta forma, no solo envuelve sino controla, define y delimita la percepción social a tal punto que se determina creyendo en la verdad determinada, que descalifica las demás opciones y llega a determinar la visión de la realidad.

El Ministerio de Justicia de Derechos Humanos Presidencia de la Nación (2013) la discriminación por razones de discapacidad no se expresa de una manera consciente ni mal intencionada, sino que se basa y se alimenta de una serie de prejuicios previos que han sido heredados de tiempos remotos y que se han convertido en un sustrato cultural que los hace inconscientes. Por eso, es importante desarrollar acciones de educación pública que combaten esta forma negativa de ver y valorar a las personas con discapacidad y, que ayuden a comprender la necesidad de luchar contra la discriminación.

CONCLUSIONES

- ✓ En la cuidad de Loja, se pudo observar que aún existen conductas discriminatorias directas o sutiles, dentro de cada uno de los contextos laborales hacia las personas con discapacidad.
- ✓ Entre las principales conductas identificadas tenemos, las críticas, el rechazo social, la marginación, aislamiento, falta de respeto, en cuanto al ámbito laboral se da ofensas, falta de compañerismo por parte de los compañeros de trabajo, cuya asistencia de ayuda suele ser lamentable sin tener una visión a un ascenso o mejor trato a este grupo vulnerable.
- ✓ La afectación a nivel personal y laboral de las personas con discapacidad tienden a sentir la falta de compañerismo, de igual forma inhibir sus derechos, la misma discriminación por su discapacidad lo que los pone en contra para obtener más oportunidades de trabajo y a su vez lo que impide que se puedan superar.
- ✓ En cuanto a conocer si las personas dentro del ámbito laboral son conscientes que tipos de conductas o comportamientos podrían considerarse discriminatorias hacia la población discapacitada como causa tenemos la siguientes que es juzgarlos sin conocer, actitud errónea, falta de diálogo, así mismo como los estereotipos y prejuicios.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que el Estado deba cumplir con el currículo de inserción para esta población vulnerable obteniendo con aquello que se puedan cumplir con sus derechos y no sean discriminados por su condición.
- ✓ Cada empresa se debería implementar charlas de clima laboral, de esta manera se obtendrá un buen trato a los compañeros con una discapacidad y a su vez que las leyes propuestas por el Estado sean cumplidas para de esa manera puedan llegar a tener un buen compañerismo y a un buen clima laboral.
- ✓ Realizar capacitaciones de cómo trabajar con las personas con discapacidad, concientizar que estas personas tienen sentimientos y que esto puede conllevar a una afectación a nivel psicológico y que puede afectar en el ámbito laboral su forma de desenvolverse.
- ✓ De igual manera hacer conocer en cada empresa los tipos y conductas que se consideran discriminatorias hacia esta población, para que se tome las medidas correspondientes hacia estas personas y de ese modo las personas con esta índole se sientan más protegidas y sin temor a ser discriminados.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez Del Cuvillo, A. (2013). Derechos fundamentales en la relacion de Trabajo . Obtenido de https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2530/mod_resource/content/2/Tema%202.%20Cuestiones%20generales%20sobre%20discriminaci%C3%B3n.pdf

Amaya, C. (2017). Estabilidad Laboral de las personas con Discapacidad . Revista Judicial.

Anguera, M. (1986). La Investigacion Caulitativa . Barcelona : Educar .

Caamaño Rojo, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. Revista de derecho, XII, 68-81.

Castro, J. (2001). Discriminacion en las relaciones laborales . Boletin Dirreccion del trabajo , 7 - 19.

Charles , K. (2002). Psicología Social de las Américas . México: Pearson Educación.

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). (2010) Madrid : IMSERSO.

Código del Trabajo . (2015). Nueva PRAXIS.

Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS]. (s.f.). Obtenido de Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS].

Consejo Nacional de Discapacidades [CONADIS]. (26 de mayo de 2017). Obtenido de onsejo Nacional de Discapacidades: http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-institucion/

Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano. (LCLAA, s.f). *Discriminación Laboral*. Recuperado de https://www.lclaa.org/discriminacion-laboral

Consuegra, N. (Febrero de 2010). Diccionario de Piscología. Obtenido de Diccionario de Psicología : https://clasesparticularesenlima.files.wordpress.com/2015/05/diccionario_psicologia.pdf

Corporación de estudios y Publicaciones . (2008). Constitución de la República del Ecuador . Quito, Ecuador : Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Cortés Padilla, M. (2012). Metodología de la Investigación. En M. Cortés Padilla , Metodología de la Investigación (págs. 5-175). México: Trillas.

Directiva 2006/54/ce del parlamento europeo y del consejo de 5 de julio relativa a la aplicacion del principio del oportunidades e igualdades de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo o ocupacion. (5 de Julio de 2006). Obtenido de Diario oficial de la Union Europea: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF

Dirreccion de Nacional de Discapacidades . (s.f.). Obtenido de Ministerio de Salud Publica : http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-discapacidades/

Discriminación, C. N. (2016). Ley Federal para Prevenir y eliminar la discriminación.

El Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano [LCLAA]. (18 de enero de 2012). Obtenido de El Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano : http://www.lclaa.org/discriminacion-laboral

Española, D. d. (octubre de 2014). Real Academia Española de Lengua . Obtenido de Real Academia Española de Lengua : http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2

Ferreira , M. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico - metodológico. Política y Sociedad, 47(1), 45-65.

Ferrer. V, y Bosch. E. (2000). Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativos . Papeles del psicólogo , 13-19.

Fondo de Naciones de Unidas (UNICEF.2013). Obtenido de Fondo de Naciones de Unidas (UNICEF):https://www.unicef.org/venezuela/spanish/EMI_2013._Ninos_con_discapacidad._Resumen.pdf

Fondo de las Naciones Unidas (UNICEF. 2008) para la infancia: http://www.unicef.cl/web/wp-content/uploads/doc_wp/Cartilla_230908_A_03_FINAL_291108_finalfinal.pdf

Garland, R. (1995). The eye of the beholder deformity & Disability in the Graeco - Roman world . Londres : Duckworth.

Gordon, A. (1962). La naturaleza del perjucio . Argentina : Editorial Universitaria de Buenos Aires.

Hamui A. y Varela. M. (2012). La técnica de grupos focales . Metodología de investigación en educación médica , 55-60.

Humanos, C. N. (Abril de 2012). Comisión Nacional de los Derechos Humanos . Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos : http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2_Cartilla_Discriminacion.pdf

IBM SPSS Statistics Base. (22 de Junio de 2017). Obtenido de IBM SPSS Statistics Base: http://www-03.ibm.com/software/products/es/spss-stats-base

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI. (2016). Discapacidad y no discriminación (Primera Edición ed.). Buenos Aires: Jackie Miasnik.

InterSedes. (2009). Los estudiantes con discapacidad entro los mitos, prejuicios y estereotipos. Revista de las Sedes Regionales, X(18), 118-129.

Jiménez. A., y Huete. A. (2002). La Discriminación por motivos de Discapacidad. Obtenido de La Discriminación por motivos de Discapacidad: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_2/material_M2/sabermas1.pdf

Kassin , S., Fein, S., y Rose , H. (2013). Psicología Social . México: Cengage Leraning .

Ministerio de Justicia de Derechos Humanos Presidencia de la Nación. (2013). Discapacidad, Justicia y Estado; Discriminación, estereotipos y toma de conciencia . Buenos Aires : Ministerios de Justcia y Derechos Humanos de la Nación .

Ministerio de Salud y Protección Social . (2017). Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social : https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx

Ministerio de Trabajo . (2009). Obtenido de Ministerio de Trabajo : http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/

Ministerio del Trabajo . (2009). Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/

Mora, M. (2006). En Metodología de la Investigacion: Desarrollo de la Inteligencia (págs. 1-275). México : International Thomson Editores .

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT. 2013). Estudio: factores para la inclusion laboral de las personas con discapacidad . Santiago : Copyright.

Organización Mundial de la salud . (2017). Obtenido de Organización Mundial de la salud : http://www.who.int/topics/disabilities/es/

Padilla. A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos . Revista Colombiana de Derecho Internacional , 381- 414.

Palacios. A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad . Madrid: CERMI.

Plena Inclusión. (2015). Obtenido de Plena Inclusión: http://www.plenainclusion.org/que_hacemos

Rivero. D. (2008). En D. S. Rivero, Metodología de la Investigación (págs. 1-94). Editorial Shalom 2008.

Sabucedo. J y Morales . J. (2015). Psicología Social . Madrid : Editorial Médica Panamericana .

Sampieri - Hernández , R., Fernández - Collado , C., y Baptista - Pilar , L. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW - HILL/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapcidad [SENADIS]. (04 de Octubre de 2012). Obtenido de Secretaria Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapcidad: http://www.senadis.gov.py/

Servicio Nacional de Discapacidad [SENADIS]. (10 de Febrero de 2010). Obtenido de Servicio Nacional de Discapacidad : http://www.senadis.cl/pag/363/1633/docpublicos_contraloria_general_de_la_republica

Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA. 2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. 1 - 20.

Toboso. M. y Arnau. M (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, 1-20.

Tomei, M. (Diciembre de 2003). Análisis de los conceptos de discriminacion y de igualdad en el trabajo. Revista Internacional del Trabajo, 122, 441-459.

Varguillas , C. (2006). El uso del ATLAS.TI y la creatividad del Investigador. Revista de Educación , 73-87.

Velarde Lizama , V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido historico . Revista y Humanismo/VOL XV/N° 1, 115-136.

Vera. P (Abril de 2006). La discriminación en los procesos de selección de personal . Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf

Victoria. J (2013). El modelo social de la discpacidad: una cuestion de derechos humanos . Boletín mexicano de derecho comparado, 46(138), 1093 - 1109, 1-17.

Zondek, A., Zepeda, M., González, F., y Recabarren, E. (2006). Fondo Nacional de Discapacidad. En pasos hacia un modelo integral del funcionamiento humano (págs. 1-80). Santiago de Chile: Impreso en Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento Informado

Estudio *"Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas discapacitadas en la ciudad de Loja, durante el año 2017".*

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Consentimiento informado:

Estimado profesional, le invitamos a participar en el estudio denominado *"Conductas discriminatorias directas o sutiles en contextos laborales hacia las personas discapacitadas en la ciudad de Loja, durante el año 2017"*, el mismo que está enmarado en el Programa de investigación: Promoción e Intervención en las áreas de Salud Mental y Psicología Social.

Su participación no compromete riesgo alguno en el aspecto físico, psicológico, social o económico. La información proporcionada, será manejada de manera anónima, confidencial y directa por los docentes investigadores a cargo del estudio[1], y utilizados con fines exclusivos de investigación y difusión académica.

Toda la información proporcionada ayudará a establecer la opinión y percepción de los profesionales de las instituciones públicas y probadas de la ciudad de Loja sobre la discriminación directa o sutil en contextos laborales hacia las personas discapacitadas.

Una vez que ha leído los apartados anteriores y siguiendo las consideraciones éticas aplicadas en investigaciones con seres humanos, solicito explicitar su aceptación.

Acepto participar en el estudio y autorizo a los investigadores de la UTPL hacer uso de la información que a continuación proporcionaré, con fines exclusivos de investigación y difusión académica.

- ❑ Si acepto

Firma: …….

Anexo 2: Ficha sociodemográfica

Datos Sociodemográficos

[1] Sandra Rocío Guevara Mora y Julio Cesar Alvarado Chamba.

Por favor, para finalizar rellene la siguiente ficha informativa. Esta información será de uso exclusivo e intransferible de los investigadores, sólo se utilizará para realizar estadísticas, **nunca para identificar a la persona que rellena el cuestionario**. Para contestar a las preguntas sobre su trabajo, si tiene más que uno, piense en el trabajo donde pasa mayor número de horas.

1. Edad	
2. Sexo	❑ Mujer ❑ Hombre
3. País de origen	
4. Origen cultural	❑ Indígena ❑ Afroecuatoriano/a, Afrodescendiente ❑ Mulato/a ❑ Montubio/a ❑ Mestizo/a ❑ Blanco/a ❑ Otro/a
5. Estado civil	❑ Soltero/a ❑ Casado/a ❑ Divorciado/a ❑ Unión libre ❑ Viudo/a ❑ Otro. Por favor especificar _____
6. Hijos/as	❑ Sí: Número _____ ❑ No
7. Estudios	❑ Sin estudios ❑ Primarios ❑ Secundarios ❑ Universitarios ❑ Máster/Doctorado
8. Sector en el que trabaja	

9. Tipo de contrato laboral	❑ Indefinido ❑ A prueba ❑ Eventual ❑ Ocasional ❑ De temporada
10. Jornada laboral	❑ Tiempo completo ❑ Tiempo parcial ❑ Indicar n° de horas aprox. a la semana _____
11. Antigüedad en la empresa	❑ _____ años y _____ meses (aprox.)
12. Salario mensual (aproximadamente)	❑ Menor al salario mínimo sectorial (menor a 340 USD) ❑ Entre 340 y 450 USD ❑ Entre 451 y 650 USD ❑ Entre 651 y 900 USD ❑ Entre 900 y 1200 USD ❑ Más de 1200 USD